Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 8570982
Centre d'intérêt: 320

Association des universités et collèges du Canada.

Mémoire de l'Association des universités et collèges du Canada au Sous-comité pour les droits à l'égalité. -- [Ottawa] : L'Association, [1985].
15, 2 f. ; 28 cm.

Descripteur(s): *Personnel enseignant *Retraite *Recrutement *Statut de l'enseignant *Législation fédérale *Droits de la personne *Universitaire (Niveau)

Identificateur(s) de sujet: *Charte des droits et libertés

Le mémoire traite de la question de la retraite obligatoire pour les professeurs d'université. Il suppose que l'article 15 de la Charte des droits et libertés interdira la pratique actuelle qui consiste à mettre des employés à la retraite en raison de leur âge. Il en résultera, selon les auteurs du mémoire, une perte sérieuse pour les universités et la société qu'elles servent.

L'Association des universités et collèges du Canada est plus particulièrement préoccupée de ce que: 1. à défaut de la retraite obligatoire, l'absence de possibilité de carrière pour les jeunes aspirants prometteurs se trouve encore aggravée; 2. les ressources financières dont disposent les universités se trouvent davantage affaiblies, soit à cause du maintien en emploi d'un corps professoral coûteaux, soit en raison du coût des solutions de rechange à la retraite obligatoire; 3. les pratiques humaines de loyauté institutionnelle qui permettent la cessation d'emploi par voie de retraite puissent fort bien être remplacées par des mesures disciplinaires relatives à la cessation d'emploi motivée; 4. la perte de la masse de connaissances résultant de l'absence de possibilités de carrière pour les jeunes puisse l'emporter sur les avantages de l'élimination de la retraite obligatoire.

Type de document: m

ED09 857098?

Association of Universities and Colleges of Canada

Association des Universités et Collèges du Canada

EDUQ 8570982

MÉMOIRE DE L'ASSOCIATION DES UNIVERSITÉS ET COLLÈGES DU CANADA AU SOUS-COMITÉ POUR LES DROITS À L'ÉGALITÉ

L'Association des Universités et Collèges du Canada (AUCC) est une association nationale d'établissements qui confèrent des grades. Elle groupe 73 universités et collèges de niveau universitaire, chacun de ces établissements membres étant représenté par son recteur, son président ou son directeur, selon le cas.

Introduction

L'entrée en vigueur de l'Article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés, le 17 avril 1985, aura des répercussions importantes sur la société canadienne. Certaines des questions que pose l'insertion de l'égalité des droits dans la législation constitutionnelle de base en notre pays sont soulevées dans le document de travail du ministre de la Justice intitulé "Les droits à l'égalité et la législation fédérale". Certaines de ces questions ont été soumises à votre Sous-comité aux fins d'une étude plus approfondie; d'autres n'ont pas encore été décelées et paraîtront au grand jour dans l'avenir, à mesure que notre société canadienne connaîtra les incidences précises de l'égalité des droits et s'y adaptera.

La plupart des questions décelées jusqu'ici ont des répercussions sur la communauté universitaire bien qu'il ne soit pas encore possible de mesurer l'ampleur de ces répercussions. Avec le temps, l'élaboration d'une jurisprudence légale et administrative permettra à nos universités de déterminer avec précision l'effet des droits à l'égalité sur leurs objectifs, leurs modes de fonctionnement et leurs ressources.

Le présent mémoire traite uniquement de la question de la retraite obligatoire. L'élément temps et l'incertitude qui plane sur la question des droits à l'égalité appliqués à des situations concrètes empêchent l'AUCC de préparer un mémoire détaillé sur la question dans son ensemble.

Le principe général de l'égalité devant la loi représente un objectif louable. Dans la pratique, cependant, il risque fort de perturber les valeurs existantes et d'épuiser les ressources dont nous disposons.

Particularités de la communauté universitaire en tant qu'employeur

Les universités canadiennes sont des employeurs importants en notre pays. En 1981-1982, elles employaient 33,244 hommes et femmes dans des postes d'enseignants [1]. Bien qu'aucunes données nationales précises ne soient disponibles concernant le nombre de membres du personnel non enseignant et le nombre d'employés à temps partiel, il est possible d'en apprécier l'importance si l'on considère le fait que les universités canadiennes ont dépensé $1.8 milliard en traitements et salaires aux employés hors de l'enseignement en 1983-1984 [2]. Au total, 81.3 p. 100 des frais généraux au chapitre du fonctionnement des universités a été affecté aux traitements, salaires et avantages sociaux [2].

Le présent mémoire porte essentiellement sur les employés au niveau de l'enseignement.

---

1 L'éducation au Canada, Revue statistique pour 1981-1982 - Statistique Canada 81-229

2 Statistiques financières des universités et collèges, 1983-1984 - Rapport établi par Statistique Canada

Le personnel enseignant des universités canadiennes présente un profil démographique qui lui est particulier. En 1963-1964, l'âge médian des professeurs s'établissait à 39.4 ans. En 1981-1982, 18 ans plus tard, il atteignait un peu plus de 43 ans [3]. Ce facteur d'âge variera d'une discipline à l'autre selon l'époque où la société a réclamé la discipline. Dans l'ensemble, cependant, les professeurs à plein temps dans les universités canadiennes avancent en âge. En 1981-1982, 58.5 p. 100 étaient âgés de 35 à 49 ans, 27.2 p. 100 avaient plus de 50 ans et 14.3 p. 100 avaient 34 ans ou moins. Si l'on se reporte à la situation dix ans plus tôt, on constate que 47 p. 100 étaient âgés de 35 à 49 ans, 14.7 p. 100 avaient plus de 49 ans et 38.3 p. 100 avaient moins de 35 ans [4]. En 1970-1971, 17 p. 100 de l'effectif enseignant se composait de professeurs nouvellement nommés. En 1981-1982, cette proportion était tombée à 6.5 p. 100 [4]. Ces dernières données risquent d'être trompeuses vu la définition de "nouvelles nominations" utilisée par Statistique Canada. Il conviendrait peut-être mieux de retenir le fait qu'en 1981-1982 11 p. 100 des personnes nouvellement nommées ont mentionné avoir été des étudiants l'année précédente, soit une baisse par rapport à 22 p. 100 en 1972-1973. On peut s'attendre à un accroissement de ce processus de vieillissement à défaut de recours à des mesures nouvelles et innovatrices.

---

3 Enseignants dans les universités - Statistique Canada 81-241

4 The Changing Profile of Full-Time Faculty at Canadian Universities - Max von Zür-Muehlen, 11 février 1983

Les répercussions du vieillissement du corps professoral ont particulièrement retenu l'attention de la Commission chargée d'étudier l'avenir des universités de l'Ontario. Voici un extrait de son rapport:

> "Au cours des audiences, il a été démontré de façon très convaincante que si les possibilités d'engager de plus jeunes professeurs redevenaient plus normales, le système en retirerait d'énormes avantages. Etant donné le profil d'âge anormal du corps enseignant, résultat d'un recrutement particulièrement actif dans les années 1960 et au début des années 1970, relativement peu de professeurs prennent leur retraite, ce qui veut dire que peu de postes s'offrent à la nouvelle génération. La présence d'un nombre appréciable de professeurs jeunes et capables rehausserait la qualité de l'enseignement et l'adaptabilité et aiderait également à créer les centres d'excellence désirés dans les domaines clés de la recherche et de l'enseignement en évolution. Nous nous constituerions une nouvelle réserve de ressources humaines productives. Dans la mesure où il se ferait un nombre plus normal de nouvelles nominations, il deviendrait possible d'augmenter la proportion de femmes au sein du corps enseignant. En outre, grâce aux nominations additionnelles, le système serait bien mieux en mesure de faire face à la hausse d'effectifs prévue à la fin de la décennie en raison de la "double cohorte". Enfin, ces jeunes professeurs, s'ils entrent dès maintenant dans le réseau, seront prêts à assurer le relais lorsque les professeurs plus âgés prendront leur retraite, les

> uns après les autres, au début de la nouvelle décennie. Ce "relais" pour les années 1990 représente un élément des plus souhaitable d'une sage planification à long terme [5]."

La Commission en est arrivée à la conclusion qu'en Ontario l'élimination de la retraite obligatoire fera que d'ici 1989 on engagerait 300 nouveaux professeurs de moins qu'on ne l'aurait fait autrement et que les dépenses de fonctionnement augmenteraient du fait du maintien en emploi de professeurs à un salaire plus élevé au lieu de les remplacer par de plus jeunes professeurs. La Commission a jugé qu'il faudra un autre 24 millions de dollars pour aider à couvrir ces dépenses supplémentaires [6].

Les universités non seulement participent à la communication des connaissances, mais elles participent également à la découverte et au développement de ces connaissances. Si le Canada doit conserver et relever son statut parmi les pays évolués, il faut absolument que ses universités continuent d'être des innovatrices et non pas simplement des utilisatrices des nouvelles connaissances développées à l'étranger. Cela s'applique à tous les domaines du savoir, mais revêt une importance particulière si le Canada doit mettre au point des techniques avancées et voir comment la société peut s'adapter à la révolution du savoir. La possibilité de recruter de jeunes professeurs possédant une formation solide est donc cruciale

---

5 Les universités de l'Ontario: Options pour l'avenir - La Commission chargée d'étudier l'avenir des universités de l'Ontario (Commission Bovey) décembre 1984, p. 24

6 Commission Bovey, p. 25

pour permettre à nos universités de jouer le rôle important qui leur est dévolu dans la société canadienne et, bien sûr, dans la société internationale. Ce recrutement ne pourra se faire qu'à la condition que des postes actuels deviennent vacants ou que des fonds considérablement accrus soient offerts pour créer de nouvelles occasions d'emploi.

A moins que nos universités ne puissent recruter de jeunes candidats prometteurs dès maintenant pour renflouer leurs ressources en personnel enseignant, le Canada se trouvera affaibli lorsque les titulaires des postes d'enseignants quitteront ces postes de leur propre gré ou du fait de leur décès. Même s'il se trouvait à ce moment-là une réserve suffisante de candidats qualifiés pour remplir les postes à mesure qu'ils deviendraient vacants, l'âge, l'expérience et la productivité des professeurs d'université au Canada risqueraient fort d'être ceux d'un personnel novice. La possibilité d'élimination de la retraite obligatoire aggravera la situation à moins que des ressources ne soient assurées pour permettre d'acquitter le coût d'un corps professoral plus âgé et plus coûteux ou d'assumer les coûts de programmes visant à encourager la retraite.

L'emploi des professeurs et la structure de leurs traitements diffèrent considérablement de ce qu'ils ont été dans le passé. Une hiérarchie des postes avec limitation des traitements selon la classification, de même que l'avancement possible à la seule condition qu'un poste supérieur devienne vacant ne conviennent guère dans le cas d'une carrière dans l'enseignement. Chaque professeur d'université est un individu évalué à la qualité de son rendement et non pas en termes de responsabilités inhérentes à son emploi. Les responsabilités des professeurs sont associées à un rendement de qualité et ne peuvent pas être

liées à une structure interne de dotation en personnel. De plus, il s'agit d'une situation d'emploi professionnel où, souvent, le marché concurrent pour le recrutement se trouve dans la pratique privée de la profession où l'excellence, la réputation et le rendement sont les seuls facteurs qui peuvent limiter le revenu, sous réserve des taux différenciés des honoraires ayant cours sur le marché. Au fur et à mesure de son avancement dans la carrière de professeur, l'individu acquiert le droit à de nouvelles augmentations d'échelon dans son traitement, pourvu que son rendement réponde à des attentes raisonnables et les augmentations en question sont incorporées dans le traitement individuel de base. Ces augmentations sont habituellement appelées augmentations pour le progrès dans les rangs ou augmentations pour l'avancement dans la carrière et elles sont essentielles pour le maintien en emploi de professeurs productifs. A mesure que l'âge et l'expérience des professeurs augmentent, cependant, il en va de même du coût des traitements pour l'établissement, à moins que ces coûts ne puissent être contrebalancés par l'attrition chez les professeurs des échelons supérieurs et leur remplacement par des professeurs aux niveaux de débutants.

L'emploi des professeurs a ceci de particulier qu'il est difficile d'apprécier le rendement avec exactitude. Les attentes au chapitre du rendement portent sur la qualité dans le développement des connaissances et seuls des pairs sont capables de juger si, oui ou non, des théories, connaissances et idées nouvelles sont saines du point de vue de l'enseignement. Le développement du savoir n'est pas une question de bien ou de mal mais une question de saines théories, approuvées ou désapprouvées à la lumière de l'expérimentation subséquente.

Il y a lieu de souligner que la permanence dans les universités canadiennes n'est pas, en soi, une entrave à la gestion appropriée et efficace du personnel enseignant. Tout en assurant une certaine sécurité et des garanties, elle ne protège pas contre l'incompétence, l'inaptitude à remplir les fonctions ou l'inconduite. La permanence n'empêche pas le renvoi motivé. L'appréciation du rendement, lorsque celui-ci exige qu'on s'interroge sur les croyances courantes, c'est là la question. L'histoire regorge d'exemples de gens mal compris et traités injustement par leurs contemporains et qui sont devenus des puits de science pour les générations futures. Des recherches sans application immédiate concevable ont ordinairement servi de base à la masse de connaissances dont ont finalement découlé des innovations et sur laquelle les générations futures comptent pour assurer leur bien-être.

L'emploi des professeurs diffère des concepts traditionnels de l'emploi mais il n'est pas unique en son genre. La judicature, par exemple, lui ressemble à maints égards. Ceux qui en font partie jouissent de la permanence qui leur permet de rendre des jugements indépendants et les protège contre les réactions à des jugements impopulaires. Les professeurs ont, eux aussi, besoin d'indépendance pour s'interroger au sujet des connaissances et des croyances courantes. Les membres de la judicature sont sujets à renvoi pour inconduite, incompétence ou incapacité; les professeurs le sont eux aussi. Le rendement d'un juge ne saurait être quantifié en termes de nombre de jugements rendus sur une période quelconque ou selon le nombre de fois que des jugements ont été infirmés ou modifiés en appel. Le rendement d'un professeur ne peut pas être quantifié en termes de volume de publications ou de nombre de fois où il a été prouvé que les conclusions de travaux de recherche étaient fausses car, la preuve de fausseté, en soi, fait avancer le savoir.

Répercussions possibles de l'élimination de la retraite obligatoire

Aux fins du présent mémoire, on suppose que la retraite obligatoire ne survivra pas à l'entrée en vigueur de l'article de la Charte concernant les droits à l'égalité. Nous reconnaissons que les opinions relativement à cette hypothèse sont partagées et nous ne sommes pas disposés à adopter ou favoriser une opinion plutôt qu'une autre. L'évolution de la situation en matière juridique apportera une réponse à la société. Nous nous contentons de mentionner que si la retraite obligatoire est abolie par l'article de la Charte concernant les droits à l'égalité, il en résultera des conséquences considérables et graves pour les universités canadiennes.

Le document de travail intitulé "Les droits à l'égalité et la législation fédérale" invoque, à compter de la page 16, un certain nombre d'arguments pour et contre la retraite obligatoire. Le texte dit des préoccupations qu'elles sont d'ordre "social et économique". Nous préférons les étudier en termes de répercussions économiques, humaines et sociales.

L'expérience sur laquelle nous pouvons nous appuyer pour déterminer les tendances de la retraite des professeurs en l'absence de la retraite obligatoire est très mince. La province du Manitoba vit sans retraite obligatoire depuis 1980 et la province de Québec a adopté une loi portant à 70 ans l'âge de la retraite obligatoire. Les données disponibles auprès de l'University of Manitoba indiquent que la moitié des membres du corps professoral se retirent à 65 ans ou avant d'avoir atteint cet âge, que 16.5 p. 100 prendront leur retraite dans les deux ans qui précéderont l'âge normal de la retraite et que 32.6 p. 100 reportent leur retraite à une date indéterminée.

Répercussions économiques

La disparition de la retraite obligatoire du contexte de l'emploi dans nos universités laisse supposer le maintien de personnel enseignant aux niveaux supérieurs des échelles de traitement actuelles. Il a déjà été fait état de ce problème dans le Rapport de la Commission chargée d'étudier l'avenir des universités de l'Ontario. Il ne s'agit pas uniquement des universités de cette province; on retrouve une situation identique partout dans les universités canadiennes.

Depuis quelque temps déjà les universités canadiennes se renseignent sur et mettent à l'essai des mécanismes visant à créer des ouvertures pour des jeunes aspirants au moyen d'encouragements tels que des programmes de retraite anticipée. Ces programmes se trouvent déjà limités par les ressources financières disponibles et toute augmentation des coûts à ce chapitre créera de nouvelles restrictions.

Les universités, contrairement à la plupart des maisons d'affaires ou autres établissements publics au Canada, n'ont guère de pouvoir sur leurs revenus et ont des possibilités très limitées de se procurer des revenus. Les entreprises commerciales ont la souplesse voulue pour tenter de prendre une plus large part du marché, accroître l'efficacité de leurs opérations ou augmenter leur productivité. Les organismes publics tels que les gouvernements et les conseils scolaires ont des pouvoirs en matière de taxation, ce qui leur procure des revenus. Les universités sont limitées aux subventions publiques et aux droits de scolarité et, dans certaines administrations provinciales, les droits de scolarité mêmes sont assujettis à des limites imposées par le gouvernement. De plus, dans certaines provinces la loi interdit aux universités

d'accumuler un déficit ou de reporter un déficit au-delà d'un niveau prédéterminé. Pour acquitter les coûts des programmes de dotation en personnel ou des régimes d'encouragement, par exemple à la retraite anticipée, il faut puiser dans les revenus de fonctionnement disponibles aux dépens de frais très nécessaires pour maintenir et relever la qualité de l'enseignement.

Répercussions humaines

Les répercussions sur les êtres humains de l'élimination de la retraite obligatoire ne doivent pas passer inaperçues. Elles toucheront ceux dont on cherche à relever la dignité et les valeurs humaines (les employés), ceux qui bénéficient des services des employés (les étudiants) et ceux qui cherchent à être admis dans le groupe des employés (les candidats qui aspirent à l'enseignement).

La communauté des professeurs sera touchée négativement en termes humains, au moins de deux façons. Si un motif valable devient la seule raison de la cessation d'emploi, sauf du plein gré de l'employé, les universités devront établir des mécanismes d'évaluation du rendement quantitatif de façon à surveiller de près l'existence ou la non-existence d'un motif valable. Cet essai de surveillance du rendement qui ne peut être évalué en termes quantitatifs que sur de longues périodes, exigera des employeurs qu'ils mettent fin à une carrière dès qu'un motif valable est décelé; autrement, on pourrait affirmer plus tard qu'on a fermé les yeux sur le mauvais rendement et l'employeur ne pourrait plus l'invoquer comme motif valable. La nomination des professeurs est sujette à une surveillance

critique et, à défaut de preuve d'un motif valable de cessation d'emploi, on aboutit invariablement au rétablissement en emploi avec recouvrement de revenu et d'avantages sociaux perdus. Une cessation d'emploi injustifiée, qu'il s'agisse d'un manque de preuve de motif raisonnable en l'occurrence ou d'un vice de procédure pour en arriver à la décision, ne donne pas droit à un dédommagement pécuniaire tenant lieu d'avis raisonnable, comme dans le cas d'une entreprise industrielle ou commerciale.

En outre, on peut s'attendre à ce qu'un bon nombre de carrières de professeurs, même réussies, débouchent inévitablement sur la ruine de l'honneur et de l'intégrité de l'individu. Avec la retraite obligatoire, l'individu et l'établissement peuvent l'un et l'autre, en toute dignité, mettre fin à une carrière de professeur et, dans bien des cas, des honneurs d'après-retraite, tels que le titre de "professeur émérite", peuvent être conférés à un individu dont la carrière a été remarquable mais qui ne peut plus être aussi productif qu'on pourrait le souhaiter. A défaut de la retraite obligatoire, les carrières de tous les professeurs, sauf ceux qui optent pour les avantages de la retraite dans l'intention d'en faire une base économique aux fins d'une carrière ou d'une réorientation de leur style de vie, doivent prendre fin au moment où les intéressés constatent que leur productivité n'est plus suffisante. A défaut de cette conclusion personnelle, ce message doit être communiqué à l'individu par voie de procédure de renvoi effective, ou de menace d'une telle procédure.

La disparition de la retraite obligatoire a également des répercussions humaines négatives sur les étudiants de l'établissement. Les universités savent, par expérience, que les mesures disciplinaires, y compris le renvoi, ont un effet très perturbateur sur le milieu de l'acquisition des

connaissances, lorsqu'on prend ou menace de prendre de telles mesures. Dans les universités, les mesures disciplinaires sont particulièrement de longue durée et il peut arriver qu'on les fasse traîner, surtout là où le rendement d'un professeur est en cause. Vu que les étudiants ne fréquentent les universités que durant des périodes limitées de leur vie, la perte pour le milieu de l'acquisition du savoir est irrécupérable.

Enfin, bien que nous ne puissions pas en parler en termes précis, l'élimination de la retraite obligatoire limitera certainement la disponibilité d'ouvertures éventuelles à l'intention de candidats possédant une formation hautement spécialisée. Ces enseignants éventuels se verront privés des possibilités dont ont pu jouir ceux qui les ont précédés du simple fait de leur date de naissance. On assiste déjà à ce phénomène et l'élimination de la retraite obligatoire aggravera cette situation.

Répercussions sociales

Il y a aussi des répercussions sociales à prendre en considération. Celles qui touchent les employés à la retraite ou qui atteindront bientôt l'âge de la retraite sont connues et l'on en a discuté. Les difficultés découlant du maintien en emploi de professeurs dont les connaissances ne sont peut-être plus au premier plan de leur discipline mais dont les aptitudes et (ou) le comportement ne motivent pas un renvoi, et la privation d'idées nouvelles ou de connaissances nouvelles qui auraient pu être transmises par de jeunes aspirants à qui l'on refuse l'accès à des carrières de professeurs, ont un poids incalculable mais ne devraient pas être exclus de l'équation. Parce que les effets ne peuvent pas être quantifiés, il faut néanmoins continuer d'y songer sérieusement.

Conclusion

Si l'on en vient à la conclusion que l'entrée en vigueur des droits à l'égalité a fait disparaître la retraite obligatoire du milieu de travail, une perte sérieuse pour les universités et pour la collectivité et la société qu'elles servent est à prévoir.

Nous apprécions l'occasion qui nous est offerte de souligner, à l'intention des autorités gouvernementales chargées de la planification de notre société pour le présent et pour l'avenir, le fait que l'avènement des droits à l'égalité fait naître la nécessité de planifier les ressources disponibles de façon que les valeurs économiques, humaines et sociales soient également protégées.

En bref

Bref, l'AUCC se préoccupe de ce que:

- à défaut de la retraite obligatoire, l'absence de possibilités de carrière pour les jeunes aspirants prometteurs se trouvera encore aggravée;

- déjà limitées, les ressources financières dont disposent nos universités se trouveront affaiblies davantage, soit à cause du maintien en emploi d'un corps professoral plus coûteux, soit en raison du coût de solutions de rechange à la retraite obligatoire;

- à défaut de politiques concernant la retraite obligatoire, les pratiques humaines de loyauté institutionnelle qui permettent la cessation d'emploi

par voie de retraite dans le cas de professeurs productifs en leur temps, pourraient fort bien être remplacées par les mesures disciplinaires relatives à la cessation d'emploi motivée;

- la perte de la masse de connaissances résultant de l'absence de possibilités de carrière pour les jeunes aspirants prometteurs puisse l'emporter sur les avantages de l'élimination de la retraite obligatoire.

ÉTAT RÉCAPITULATIF

Le mémoire de l'Association des Universités et Collèges du Canada (AUCC) ne traite que de la question de la retraite obligatoire. Il suppose que l'article 15 de la Charte des droits et libertés interdira la pratique actuelle qui consiste à mettre des employés à la retraite en raison de leur âge.

Les universités canadiennes ne font pas que préparer une main-d'oeuvre hautement qualifiée pour les fins de l'économie canadienne. Elles sont en outre d'importants employeurs affectant aux traitements, salaires et avantages sociaux près de 81.3 p. 100 de leurs fonds généraux de fonctionnement. Ces établissements sont déjà aux prises avec les problèmes liés au vieillissement des professeurs et à la quasi-absence totale de possibilités de carrière pour les jeunes aspirants prometteurs. La situation se trouvera aggravée davantage advenant qu'il ne soit plus possible de recourir à la retraite obligatoire.

Les conditions d'emploi des professeurs diffèrent de celles qui s'appliquent aux emplois traditionnels où les traitements sont fixés d'après les catégories d'emploi et où l'avancement dépend des vacances qui se produisent dans une catégorie supérieure. C'est la qualité du rendement qui sert de norme à l'avancement des professeurs et tous peuvent atteindre les catégories supérieures et, en termes de traitements, les catégories les mieux rémunérées dans leur profession. A défaut de la retraite obligatoire on prévoit que le coût des traitements affaiblira encore davantage les ressources financières déjà limitées, à la disposition de ces établissements.

De plus, la nature du rendement dans un milieu universitaire est qualitative, d'où la grande difficulté de motiver, s'il le faut, une cessation d'emploi. En l'absence de la retraite obligatoire, on pourra également s'attendre à ce que les décisions de mettre fin à une carrière devront être prises dès qu'un motif valable est décelé et jugé suffisant pour éviter qu'il soit dit plus tard qu'on a fermé les yeux sur un comportement ou un rendement non satisfaisants.

L'absence de possibilités de carrière pour les jeunes aspirants prometteurs peut priver la société des connaissances nouvelles que ces jeunes auraient pu lui apporter s'ils avaient eu l'occasion de poursuivre une carrière universitaire.